

8. U.S. Airways, Inc. v. Barnett 535 U.S. 391 (2002)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 雇主如能提出證據顯示，受僱者所提出之處置要求將會與該事業單位所採行之年資制度相衝突的話，則通常即足以證明該項處置並不具有合理性。

(Employer's showing that requested accommodation conflicts with seniority rules is ordinarily sufficient to show that accommodation is not reasonable.)

2. 受僱者亦得提出特殊情況之證據，藉以證明在特定之事實情況下，對年資制度採取例外之做法，也會使該制度變得具有合理性。

(Employee may present evidence of special circumstances that makes exception to seniority rules reasonable under particular facts.)

關 鍵 詞

disability-neutral rule (身心障礙中立規則)；seniority system (年資制度)；reassignment (調職)；otherwise qualified individual (其他適格之個人)；undue hardship (不當困難)；fact intensive analysis (以事實為準之分析)；employee-management relations (勞資關係)；Rehabilitation Act of 1973 (一九七三年復健法)；employee expectation (受僱者期待權)；job security (就職安全)；advancement (晉升)；Americans with Disabilities Act of 1990 (一九九〇年美國身心障礙人士法，即 ADA)；summary judgment (即決裁判)

(本案判決由大法官 Breyer 主筆撰寫)

事 實

原告擔任被告航空公司之客服員長達十年之久，在一九九〇年曾因執行職務遭到背傷而請職災休假，在復工後因無法從事體力難以負荷之貨運事宜，乃利用其年資請調至較為輕鬆之郵務室工作。在兩年後，另外兩位年資較長之同事想要取代其現職，原告寫信向經理部門請求留在郵務室工作，以作為對待其身心障礙損害之合理措施，甚至還建議如果被調回貨運部的話，也希望該航空公司能提供一定之措施，來安置其障礙失能之情形。然而，被告公司卻拒絕這些請求，而讓原告請職災休假。在一九九三年，原告向平等就業機會委員會提出申訴，主張被告公司未能根據一九九〇年美國身心障礙人士法之規定，為其身心障礙情形提供合理之措施。該委員會嗣後作出被告公司因未提供合理措施，而違反該法第一章對原告在就業上有身心障礙歧視之決定。

聯邦下級法院之判決

在加州北區之聯邦地方法院則是以即決裁判判決被告公司勝訴。根據該聯邦地院之意見，由於該案無庸置疑之證據顯示，該公司

所採用之年資制度已實施達數十年之久，並已規範該公司近一萬四千多名員工，而且這類年資制度在航空運輸業也是普遍存在之現象，更重要的是，該公司所有員工均已合理信賴此一制度，因此，如果遽然將此一年新制度加以大幅度之改變，顯然對沒有身心障礙情形之其他員工及該公司本身而言，都會構成一種「不當困難」，從而，被告公司根據一九九〇年美國身心障礙人士法之相關規定，自得提出這類抗辯之道。

在本案上訴至聯邦上訴法院第九巡迴法庭時，雖然該院之專庭曾維持聯邦地方法院之判決，但在經過全庭之重新聽審後，卻做出部分維持、部分推翻及發回地院之判決。根據聯邦上訴法院第九巡迴法庭之見解，由一九九〇年美國身心障礙人士法之立法背景、平等就業機會委員之詮釋，以及其他聯邦上訴法院之相關判決觀之，雇主應與身心障礙之受僱者透過一種所謂「互動之程序」，藉以達成一項有關合理措施之協議，並且在本身主動或受僱者提出請求之情形下，以誠信之態度來對該受僱者提供此類設施，若雇主未能從事此一程序，即不但嗣後有可能要負損害賠償責任，而且還不能在即決裁判之程序中獲勝。在本案之情形，由於

被告公司並未主動與原告進行此一互動程序，而且也未讓他競標所希望之職位，因此，聯邦地方法院逕以即決裁判之方式來處理此案之做法即屬有誤。至於在年資制度本身即足以防止身心障礙受僱者提出調職之請求一事，該上訴法院則也認為，聯邦地方法院在本案中並未能考量本案原告所提建議之合理性。

判 決

聯邦上訴法院第九巡迴法庭之判決廢棄並發回。

理 由

本院認為在此類案件中，如果雇主能夠證明一項由身心障礙受僱者所請求之措施，將會與年資制度相牴觸的話，則通常法院都會認定這種措施並非合理，然而，受僱者仍得以提出特殊情況存在之證據，藉以在特別之案件中，證明一種對年資制度例外之合理性。聯邦各下級法院通常都會以務實之態度，來設法將一九九〇年美國身心障礙人士法中「合理措施」及「不當困難」此二重要概念加以調和，從而，當被告雇主提出即決裁判之訴時，這些法院通常都會允許原告

受僱者主張所提出之措施在表面上合理即為已足，而被告雇主隨後即需提出情況特殊之證據，來證明在這種特殊情況下確會造成不當困難之情形。然而，在本案中，不論是被告雇主所提之違反年資制度之措施均屬不合理之主張，或是原告受僱者所提之合理措施授權法院僅僅考量所要求設施是否符合其與身心障礙有關需求之見解，都不是對一九九〇年美國身心障礙人士法之適當詮釋。

本案所要考量之重點，在於原告所提議之措施，在通常情況下會被認為是合理者，卻會演變成不合理，因為所提調職之結果，將會違反年資制度所樹立之原則，而通常對此一問題之答覆是肯定的，因為在系爭之一九九〇年法律中，並未規定要以逐案審查之方式來決定這種調職將會使年資制度失效。至於相關之案例也曾引用前述復健法之規定，承認年資制度對勞資關係之重要性，而判決經由團體協商所達成之年資制度，必須要較合理措施之需求來得重要。事實上，即使在由雇主所單方面實施之年資制度（本案即屬此一情形），其情形也是如此。因為一項典型之年資制度通常都會對受僱者有利，主要是因為它會對受僱者創造及實現某些期待，而讓他（她）們得到公

平一致之待遇。舉例而言，諸如就業安全，以及根據客觀之標準，而有平穩而可預期之升遷機會等，而根據一九九〇年美國身心障礙人士法之規定，國會在制定該法時，並沒有要破壞此類年資制度之意圖存在。

然而，前述之原則也並非全無例外之情形存在，原告受僱者仍得以特殊情況為由，主張雖然在事業單位中有年資制度存在，但基於特別事實之緣故，原告所請求之措施仍屬合理，而這種特殊情況將會改變一項年資制度所創造之重要期望。舉例而言，受僱者即得以舉證由於雇主片面創造一項年資制度，也保有隨時改變這種制度之權利，而且也經常行使這類權利，致使受僱者對此一制度之期待權相形降低，在這種情況下，受僱者所提出合理措施之請求，即不致於對此一制度產生任何不同之處。此外，原告受僱者也可以證明，由於雇主之年資制度原已存在有甚多之例外情形，從而，再多一項例外，也不會有太多之影響。

最後，由於聯邦各下級法院是採用不同之見解，而讓兩造均無法有機會透過前述之原則來尋求即決裁判之機會，從而，聯邦上訴法院第九巡迴法庭之判決應予廢棄，並發回該院重審。

大法官 Scalia 及 Thomas 之不同意見書

由雇主基於真實情況所建構之年資制度，若已經行之有年，則在任何情況都不應另創例外情形，而破壞受僱者之期待權，在本案之情形，多數意見之看法不但會造成一種不確定之狀態，而且也是出於對一九九〇年美國身心障礙人士法一種錯誤之詮釋，勢必會將所有雇主採取之規則及做法，置於該法合理措施規定之範疇下。

大法官 Souter 及 Ginsburg 之不同意見書

一九九〇年美國身心障礙人士法，並未如前述一九六四年民權法第七章及一九六七年就業年齡歧視法，對年資制度設有明確之保障制度，從而，本院多數意見推定該法合理措施之規定不應較年資制度優先之見解，即對當事人有保障不足之虞，況且雇主對本案所系爭之年資制度，堪稱竭盡所能讓其受僱者無法有任何高度之期待，從而，當原告主張其所提出措施請求具有合理性時，則被告航空公司即就違反年資制度將會造成不當困難一事負擔舉證責任。

(大法官 Stevens 及 O'Connor 之協同意見書略。)